



# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.280 2022年12月・2023年1月号

## CONTENTS

### 1. 三重県からのお知らせ

- ① 三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録企業の募集について (PDF : 316 KB)
- ② テレワーク相談窓口について (PDF : 952 KB)
- ③ テレワーク導入セミナーについて (PDF : 1,581 KB)
- ④ 第3回テレワーク入門研修&交流会について (PDF : 1,786 KB)
- ⑤ こちら労働相談室です (PDF : 492 KB)
- ⑥ 労働者協同組合・協同労働に関する事業者向け説明会について (PDF : 1,025 KB)

### 2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 不当労働行為審査制度のご案内 (PDF : 267 KB)

### 3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 令和4年度墜落災害防止強調月間について (PDF : 245 KB)
- ② 年末年始無災害運動について (PDF : 2,444 KB)
- ③ 12月は職場のハラスメント撲滅月間です (PDF : 510 KB)
- ④ 改正育児・介護休業法対応はお済みですか? (PDF : 129 KB)
- ⑤ 女性活躍推進法に基づく「情報公表」に「男女の賃金の差異」が追加されました (PDF : 932 KB)
- ⑥ 労働者派遣・請負を適正に行うための研修会について (PDF : 146 KB)
- ⑦ 新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう (PDF : 870 KB)

### 4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 「三重産業保健総合支援センター」と「各地域産業保健センター」ご利用のお知らせ (PDF : 578 KB)

\* 「三重の労働2022年12月・2023年1月号」全ページを一括ダウンロード (PDF : 10,758 KB)

# 三重県障がい者雇用 推進企業ネットワーク

登録企業  
募集！

障がい者雇用実績のある企業（「**応援する企業**」）と新たに障がい者雇用を進めたい企業（「**応援される企業**」）で構成するネットワークです。

- ・登録企業のリストを三重県ホームページで公表します。
- ・登録企業は、自社の広告、商品パッケージ等に登録企業であることを表示していただけます。
- ・登録企業には月1回、メールマガジンで情報をお届けします。

**応援する企業** 三重県の障がい者雇用推進にぜひお力を貸してください！

## ■活動内容

- ・職場見学を希望する県内企業関係者等の受入れ
- ・応援される企業等からの障がい者雇用に関する相談に対する助言
- ・職場実習を希望する障がい者の受入れ
- ・県が主催、協賛または後援する障がい者雇用に関する講演会・イベント等での自社の障がい者雇用事例の紹介、講演
- ・障がい者が制作する商品のアドバイザー、講師の派遣

## ■登録条件

県内に主たる事務所または事業所を有すること。

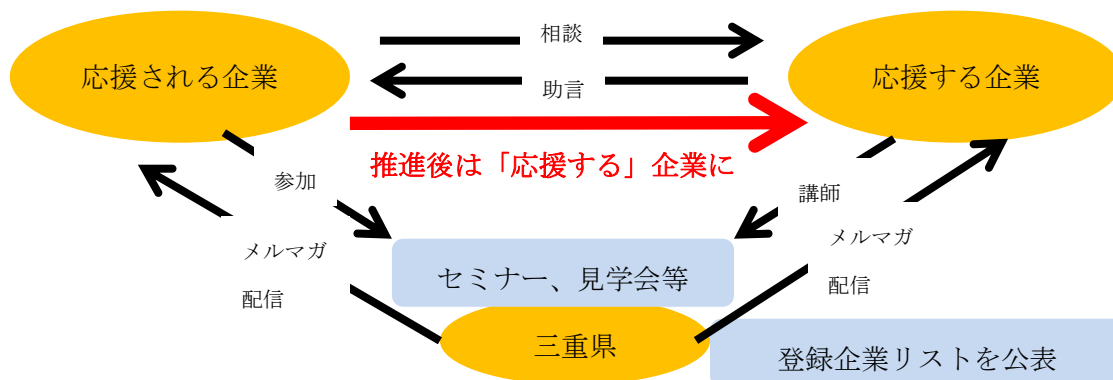
「活動内容」のいずれかに協力いただくとともに、下記の要件を満たしていること。

- ①常用労働者数43.5人以上規模の企業については、過去3年間法定雇用率を満たしていること。
- ②常用労働者数43.5人未満規模の企業については、過去3年間1人以上障がい者を雇用していること。

**応援される企業** 一緒に障がい者雇用について考えていきましょう！まずは登録を！

## ■登録条件

- ・県内に主たる事務所または事業所を有すること。
- ・自社における障がい者雇用を進める意思を有していること。



【様式1】

三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録申込書

年 月 日

三重県知事 へ

企業（事業所）名

代表者

三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録制度要綱第4条の規定により、下記のとおり申込みます。

区分	希望する区分にレ点を記入	<input type="checkbox"/> 応援する企業 <input type="checkbox"/> 応援される企業
企業概要	所在地等	〒
	事業内容	
	連絡担当者名	部課名 職 氏名
	連絡先	電話 FAX
	メールアドレス	
	ホームページアドレス	
登録基準に係る事項	総従業員数	
	常用雇用障がい者数	身体障がい者 人(うち重度 人) 知的障がい者 人(うち重度 人) 精神障がい者 人 発達障がい者 人 その他 人 合計 人
	障がい者実雇用率 (43.5人以上企業)	年 % 年 % 年 % ※労働局に報告している雇用率を記載してください。
	障がい者雇用数 (43.5人未満企業)	年 人 年 人 年 人
応援内容	<input type="checkbox"/> 職場見学を希望する県内企業関係者等の受入れ <input type="checkbox"/> 障がい者雇用を進めようとしている企業からの相談に対する助言 <input type="checkbox"/> 職場実習を希望する障がい者の受入れ <input type="checkbox"/> 県が主催、協賛または後援する障がい者雇用に関する講演会・イベント等での自社の障がい者雇用事例の紹介、講演 <input type="checkbox"/> 障がい者が制作する商品のアドバイザー、講師の派遣	
その他	<input type="checkbox"/> ※応援される企業について、応援してほしい内容	

※総従業員数、常用雇用障がい者数は、貴事業所で現在雇用している人数をご記入ください。



## 事前予約制

～ ご一緒に出来ることを考えてみませんか～

テレワークに関する様々なご相談にお応えします。

# テレワーク相談窓口

※本事業は、三重県からの委託を受け、株式会社タスクールPlusが運営しています。

令和4年6月30日～令和5年3月10日までの平日

※祝祭休日および令和4年12月29日～令和5年1月3日を除く

労務管理

システム導入

助成金

各種セミナーなど

相談受付日時	令和4年6月30日～令和5年3月10日までの平日 9時から17時まで（12時から13時までを除く）
対象	三重県内に本社または主たる事業所のある中小企業 および小規模企業等の経営層、テレワーク推進担当者等
相談内容例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークの導入・実施時の労務管理についてのアドバイス</li> <li>・テレワーク導入に関する助成金活用やシステム導入等の情報提供</li> <li>・テレワーク導入に関する各種セミナーの案内</li> </ul>
相談先	株式会社 タスクール Plus 三重営業所 (津市栄町 2-209 セキゴン第2ビル 2階)
相談予約 受付方法	<p>Web フォーム 右記コードよりお申し込みください</p> <p>お電話 <b>059-271-8605</b></p> <p>メール mieken.hataraki@task-school.com</p>



## アドバイザー



社会保険労務士  
高原祥子 氏



中小企業診断士  
石崎一之進 氏



行政書士  
鷲尾みどり 氏



中小企業診断士  
鷲尾裕二 氏

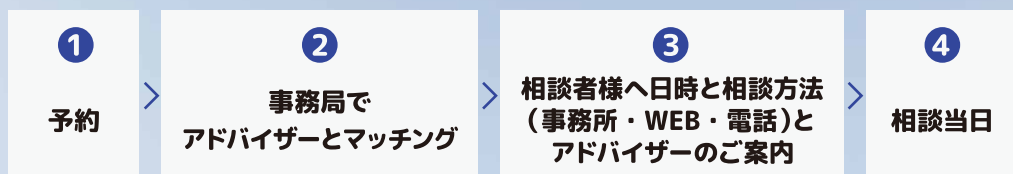


特定社会保険労務士  
菊地達喜 氏



中小企業診断士  
社会保険労務士  
森島大吾 氏

## 相談までの流れ



このほかにも、中小企業診断士、社会保険労務士、行政書士など経験豊富なアドバイザーが、相談者様に寄り添ったご相談対応を実施いたします。



## テレワーク導入セミナー

オンライン  
開催

参加費  
無料

～テレワーク xSDGs 経営で見えてくる未来～

# テレワーク活用で働き方改革の実現へ

本セミナーでは、SDGs 経営のポイントにも触れつつ、  
テレワークのメリットについて解説します。

SDGs(持続可能な開発目標)というと、貧困、エネルギー、気候変動問題などを連想しますが、実は、  
テレワークの推進による働き方改革も重要な施策です。

特に、本県のような南北に長い地域などでは、多様な人材が時間や場所にとらわれず柔軟に働ける  
職場を実現することで、SDGs が掲げる社会課題の解決に繋がります。

### テレワークのメリット

\*厚生労働省 HP より引用

#### 企業

- ・優秀な人材の確保や雇用継続につながった
- ・従業員のワーク・ライフ・バランスの向上につながった
- ・通勤費やオフィス維持費などを削減できた

#### 従業員

- ・育児や介護等と仕事の両立が可能となった
- ・集中力が増して、仕事の効率が良くなった
- ・自律的に仕事を進めることが出来る能力が強化された



### 大橋 真由美 氏

三重県働き方改革取組発信事業アドバイザー  
特定社会保険労務士、  
三重働き方改革推進支援センター センター長

職場のSDGs 推進コンサルタント、“何でも相談したい社労士”としてわかりやすさと笑顔を大切に、常に経営者の良き相談者・伴走者として元気な職場づくりをサポートしている。

日時

1/12 木  
13:30-14:30

定員

申込締切 令和5年1月6日(金)  
\*定員になり次第締め切ります。

先着 20 名

申込フォーム

下記コードより申し込みください



☎ 059-271-8605

☎ 059-271-8606

## セミナー参加申し込み送信書

申込締切 令和5年1月6日(金) \*定員になり次第締め切ります。

お申し込みは電話・FAX・メール・申込フォームにて受付



059-271-8606

☎ 059-271-8605

✉ mieken.hataraki@task-school.com

申込フォーム

下記コードより  
お申し込みください

企業名			
業種		従業員数 (正社員とパート・アルバイト等の合計)	
所在地			
役職		ご担当者	
ご連絡先の電話番号		メールアドレス	
Zoom 事前サポート	Zoom の操作に不慣れな方向けに、事前に個別サポートを実施します。 <input type="checkbox"/> 希望する <input type="checkbox"/> 希望しない		

\*ご教示いただくメールアドレスは、本事業に関する連絡やアンケートのみに使用し、第三者に提供することはありません。

**注意事項** 必ずご確認ください。

- 当日は、安定した通信環境でご覧ください。通信環境や回線状況により、音声や映像が乱れる、画面がフリーズするなど、ご視聴いただけない場合がございます。予めご了承ください。
- 録画、録音、撮影および資料の2次利用、詳細内容のSNSへの投稿は固くお断りします。
- そのほか、他の参加者に迷惑をかけるような行為があった場合は、ご退席して頂く場合がありますので、ご了承ください。

テレワーク相談窓口開設中

☎ 059-271-8605

<https://www.pref.mie.lg.jp/KOYOU/HP/m0139400230.htm>

お問い合わせ先

受付は平日の9:00から17:00

受託運営 株式会社タスクール Plus 三重営業所 所在地：津市栄町2-209セキゴン第2ビル2階

☎ 059-271-8605 ✉ mieken.hataraki@task-school.com

第3回

# テレワーク入門研修 & 交流会

参加無料

テーマ

テレワーク導入からIT化、DX推進までのステップについて  
～テレワークとIT化、DX推進の違いとそれぞれのメリット等～

中小企業・小規模事業者等におけるデータ活用の例を通じて、ニューノーマル時代のテレワーク導入からIT化、DX推進までのステップについて、事例を交えてお話しします。また、テレワークとIT化、DX推進の違いとそれぞれのメリットや、テレワーク実現につながるポイントなどについてもお話しします。

さらに、第2部では、テレワークツールの実践的な使い方として、クラウドツールの体験をしていただきます。

開催日

2022年12月22日(木)

時間

13:30～15:50

申込期限

令和4年12月19日(月)まで

会場

三重県総合文化センター 視聴覚室 / zoomでのオンライン配信  
〒514-0061 三重県津市一身田上津部田1234

開催形式

会場とオンラインのハイブリッド形式

募集人数

会場30名・オンライン50名(いずれも先着順)

参加対象

三重県内の企業の経営者層、人事総務担当者、  
働き方改革担当者等



【第1部】  
13:30～

テレワークはじめてガイド視聴(約20分)  
研修(約50分)

【第2部】

テレワークツールの使い方体験(30分)  
※ただし、使い方体験については会場参加者のみとし、  
オンライン参加者については、説明のみとなります。

【第3部】  
15:30～

IT 関連事業者、シェアオフィスや  
コワーキングスペースを運営する事業者等  
既にテレワークを導入している企業等との  
交流会

講師プロフィール



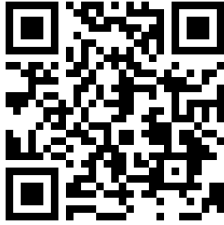
渋谷 雄大 / エバンジェリスト

サイボウズ株式会社 ビジネスマーケティング本部

サイボウズ株式会社のエバンジェリストとして、年間140回を超えるセミナー・講演活動を担当し、kintoneの認知拡大・ユーザー数増加に貢献。後に株式会社MOVEDを創業し、研修やイベント支援などを展開している。

# お申し込みはメール・FAXまたは専用フォームにて受付

## 【申込期限：令和4年12月19日(月)まで】

メール	FAX	専用フォーム
件名に「第3回テレワーク入門研修希望」 本文に①企業名 ②参加者の部署・役職・お名前(ふりがな) ③参加者のメールアドレス ④電話番号(代表) ⑤参加方法(会場/オンライン)を 必ずご記入ください。 <b>E-mail</b> maekawa-k@gotop.co.jp	下記の FAX 申込書にご記入の上、このチラシを FAX でご送信ください。 <b>FAX</b> 0598-20-2887	

### FAX申込書記入欄

研修の詳細やオンライン参加のURLを送付するため、メールアドレスを必ずご記載ください。ご記載いただけない場合は参加できませんので予めご承知おき願います。

企業名				
参加者①	部署	役職	お名前(ふりがな)	E-mail
	ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンライン(zoomでの参加)		<input type="checkbox"/> 第1部(研修会)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第2部(体験)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第3部(交流会)のみ参加 <input type="checkbox"/> すべて参加	
参加者②	部署	役職	お名前(ふりがな)	E-mail
	ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンライン(zoomでの参加)		<input type="checkbox"/> 第1部(研修会)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第2部(体験)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第3部(交流会)のみ参加 <input type="checkbox"/> すべて参加	
参加者③	部署	役職	お名前(ふりがな)	E-mail
	ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンライン(zoomでの参加)		<input type="checkbox"/> 第1部(研修会)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第2部(体験)のみ参加 <input type="checkbox"/> 第3部(交流会)のみ参加 <input type="checkbox"/> すべて参加	
ご連絡先	-			

※第2部のテレワークツールの使い方体験については会場参加者のみとし、オンライン参加者については、説明のみとなります。  
※ご記入いただいた個人情報は、本事業の利用目的のみに使用し、第三者に提供することはありません。  
※新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、開催形式を変更させていただく場合がございます。

### テレワーク入門研修&交流会 開催日・テーマ

第1回	第2回	第3回	第4回
2022年8月24日(水)	2022年10月18日(火)	2022年12月22日(木)	2023年2月10日(金)
Wi-Fi 受付終了しました ～テレワーク推進の鍵は良質なコミュニケーションとマネジメント～	Wi-Fi 受付終了しました ～従業員の高定着度を上げる！「テレワークを活用したこれからの会社経営とは」～	テレワーク導入からIT化、DX推進までのステップについて ～テレワークとIT化、DX推進の違いとそれぞれのメリット等～	経営者や実務担当者の皆様は気になる労務管理ポイント 「就業規則やテレワーク勤務規定作成のポイント」「人事評価の考え方」や「コミュニケーション」など

お問い合わせ先(受付時間は平日9:00から17:00まで)

株式会社ゴートップ 担当:前川

TEL 0598-20-2880 FAX 0598-20-2887 E-mail maekawa-k@gotop.co.jp



# こちら 労働相談室 です

突然、解雇を  
言い渡された!



賃金、残業代を  
支払ってもらえない...



パートだけど  
年休ってあるの?  
なかなか休めない!!



労働者の方や事業主からの  
労働問題に関する困りごとに相談員がお答えします。

1人で悩まずに  
お気軽に  
相談ください



弁護士相談  
(予約制)も  
行っています



**相談無料**

相談内容など個人の  
秘密は守られますので  
ご安心ください。

まずはこちらへお電話を/

**059-213-8290**

または

**059-224-3110**



**相談時間**

**弁護士相談**

**労働相談 (電話・面接)**

月・水・金曜日

午前9:00～午後5:00

火・木曜日

午前9:00～午後7:00

毎月第2金曜日

午後1:00～午後4:00

※2日前までに予約が必要です

**ポルトガル語・**

(Português)

**スペイン語の通訳**

(Español)

月～金曜日

午前9:00～午後4:30

※電話相談に通訳を交えた  
3者通話で対応します



※但し、祝日、年末年始は除きます。

※Eメールでの相談は『労働相談メール受付窓口』(<https://www.pref.mie.lg.jp/oshigoto/40630012929.html>)  
若しくは、[info@mie-kinfukukyo.or.jp](mailto:info@mie-kinfukukyo.or.jp)へ直接必要事項を記載し送信してください。

お問い合わせ

**三重県労働相談室** (三重県の機関です)

三重県津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1F



# 県内の主な労働相談・職業相談・職業紹介 窓口一覧

名 称・相談内容	相談時間・機関名・電話番号等 *原則、休祝日及び年末年始は休みです。																											
<p><b>【名称】</b> 総合労働相談コーナー (三重労働局、四日市、津、松阪、伊勢、伊賀、熊野) ※電話相談可</p> <p><b>【相談内容】</b> 労働相談全般</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:30～16:30 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>三重労働局</td> <td>Tel059-226-2110</td> <td>津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)</td> </tr> <tr> <td>四日市</td> <td>Tel059-351-1662</td> <td>四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>津</td> <td>Tel059-291-6788</td> <td>津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>松阪</td> <td>Tel0598-51-0015</td> <td>松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊勢</td> <td>Tel0596-28-2164</td> <td>伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊賀</td> <td>Tel0595-21-0802</td> <td>伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>熊野</td> <td>Tel0597-85-2277</td> <td>熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)</td> </tr> </table>	三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)	四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)	津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)	松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)	伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)	伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)	熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)						
三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)																										
四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)																										
津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)																										
松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)																										
伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)																										
伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)																										
熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)																										
<p><b>【名称】</b> ハローワーク (桑名、四日市、鈴鹿、津、松阪、伊勢、伊賀、尾鷲、熊野)</p> <p><b>【相談内容】</b> 職業相談・職業紹介 《対象：一般、障がい者、高齢者など全般》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 8:30～17:15 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>ハローワーク桑名</td> <td>Tel0594-22-5141</td> <td>桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク四日市</td> <td>Tel059-353-5566</td> <td>四日市市本町3-95</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク鈴鹿</td> <td>Tel059-382-8609</td> <td>鈴鹿市神戸9-13-3</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク津</td> <td>Tel059-228-9161</td> <td>津市島崎町327-1</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク松阪</td> <td>Tel0598-51-0860</td> <td>松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊勢</td> <td>Tel0596-27-8609</td> <td>伊勢市岡本1-1-17</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊賀</td> <td>Tel0595-21-3221</td> <td>伊賀市四十九町3074-2</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク尾鷲</td> <td>Tel0597-22-0327</td> <td>尾鷲市林町2-35</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク熊野</td> <td>Tel0597-89-5351</td> <td>熊野市井戸町赤坂739-3</td> </tr> </table> <p>*ハローワーク津では、在職中の方を対象とした職業紹介・職業相談を以下の時間で追加実施しています。 毎月曜日・水曜日 17:15～18:00 (受付は17:45まで) 第1・第3土曜日 10:00～17:00 (受付は16:45まで)</p>	ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階	ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95	ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3	ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1	ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階	ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17	ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2	ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35	ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3
ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階																										
ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95																										
ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3																										
ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1																										
ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階																										
ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17																										
ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2																										
ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35																										
ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3																										
<p><b>【名称】</b> 日本司法支援センター三重地方事務所 (法テラス三重)</p> <p><b>【相談内容】</b> ・情報提供(解決に役立つ情報提供や適切な相談窓口のご紹介) ・民事法律扶助制度(資力要件あり)による無料法律相談</p>	<p><b>【法テラスサポートダイヤル】</b> 相談時間(情報提供):月曜～金曜 9:00～21:00 土曜日 9:00～17:00 電話番号:0570-078374</p> <p><b>【法テラス三重地方事務所】</b> 相談時間(情報提供):月曜～金曜 10:00～12:00 13:00～16:00 電話番号:0570-078344 (IP電話をご利用の方:050-3383-5470)</p> <p>相談時間(民事法律扶助相談)※お問い合わせください(事前予約制) 予約受付時間:月曜～金曜 9:00～17:00 所在地 :津市丸之内34-5 津中央ビル6階</p>																											
<p><b>【名称】</b> みえ新卒応援ハローワーク</p> <p><b>【相談内容】</b> 就職相談・職業紹介 《対象：学卒予定者、学卒未就職者、若者(おおむね45歳未満の方)》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 電話番号:059-229-9591 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階(おしごと広場みえ内)</p>																											
<p><b>【名称】</b> おしごと広場みえ</p> <p><b>【相談内容】</b> 就職情報提供・適職診断・就職に役立つセミナー等の開催・キャリアカウンセリング・模擬面接(オンライン(Zoom)による対応も可能) 《対象：大学・短大・専門学校等在学者、34歳以下の若年者の方、安定した就職を目指す方、働きたい女性の方、就職氷河期世代(概ね35歳から50歳)の方、およびその家族》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 第3土曜日 11:00～17:00 電話番号:059-222-3309 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階</p> <p>※就職氷河期世代再チャレンジ応援窓口「マイチャレ三重」も開設しています。 相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 第1・第3土曜日 11:00～17:00 電話番号:059-222-3309</p>																											

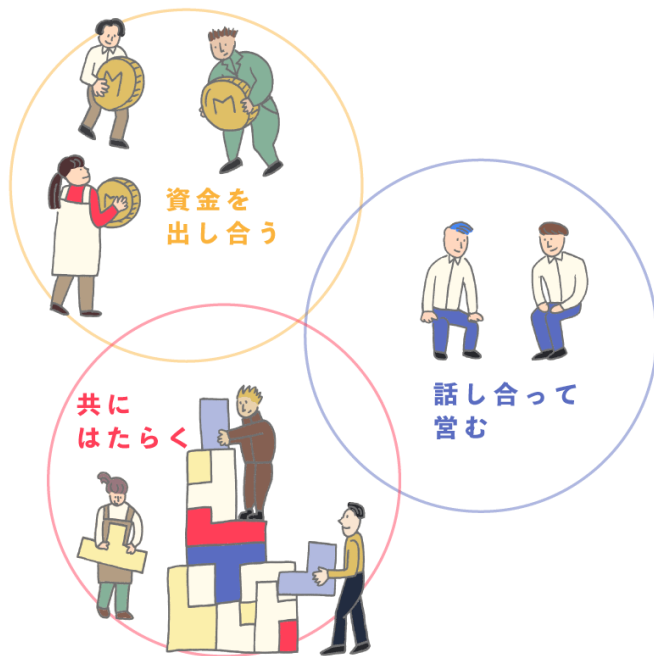
※相談は原則面談となります。

令和4年2月15日現在

三重県主催

# 労働者協同組合・協同労働

に関する  
事業者向け説明会



## 労働者協同組合とは

労働者協同組合は、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら事業に従事することを基本原理とする組織であり、地域のみなどで意見を出し合っ、助け合いながら地域の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

労働者協同組合により、介護、子育て、地域づくり関連など幅広い事業が行われることが考えられ、多様な事業分野で、新しい働き方を実現することができます。

## 協同労働とは

働く人が、出資をして組合員となり、それぞれの意見を反映させながら主体的に運営し、地域の多様な需要に応じながら、持続可能な地域社会づくりに向けて事業を行う働き方です。

開催日

2022年 **12月10日** (土)

時間

**14:00-16:00**

申込期限

2022年12月7日 (水) まで

場所

三重県勤労者福祉会館 (裏面)  
オンラインのハイブリッド方式で開催

募集人数

会場：50名 オンライン50名  
(いずれも先着順)

参加対象

「労働者協同組合」に関心のあるNPO法人、企業組合等の団体  
「協同労働」に関心のある個人・団体

参加無料

## プログラム

### ■講演

「労働者協同組合法の概要と新しい働き方＝協同労働」

「労働者協同組合法に基づく県への手続き」

古村伸宏 (日本労働者協同組合連合会 理事長)

### ■事例紹介

中西央 (三重中高年雇用福祉事業団、三重県健康福祉生活協同組合、NPO三重県高齢者・退職者事業団 理事長)

岡田俊介 (特定非営利活動法人ワーカーズコープ 東海事業本部 本部長)

### ■三重県からのお知らせ

- 新型コロナウイルス感染症対応の支援策紹介

## 開催趣旨

令和4年10月1日に施行された「労働者協同組合法」への周知・理解を図り、多様な就労の機会創出につながる「労働者協同組合」「協同労働」の普及促進及び持続可能な地域づくりをめざします。

また、「労働者協同組合法」に基づく県への手続きについて説明を行います。

## | 会場案内 |

三重県勤労者福祉会館  
6階講堂

三重県津市栄町  
1丁目891番地  
JR紀勢本線・近鉄名古屋線  
津駅  
徒歩約10分

## | 申込・問合せ先 |

特定非営利活動法人  
ワーカーズコープ  
東海事業本部（担当：岡田）

お申込は、メール、FAX  
または専用フォームにて

TEL：052-222-3850  
FAX：052-222-3851  
E-MAIL：tokaikh@roukyou.gr.jp

申込専用フォーム

PCからの場合、下記URLをクリック  
または入力の上アクセス  
<https://forms.gle/ho2CagFJr2xGQD7z5>

スマートフォンの場合、  
右のURLコードを読み  
取りアクセス



出典：三重県HP

※新型コロナウイルス感染防止対策として、参加にあたってのご注意

- ・ 会場参加される方は、マスクの着用をお願いいたします。
- ・ 発熱などの症状が見られる方は会場参加をお控えください。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の状況により、オンラインのみの開催となる場合がございます。

**F A X 参加申し込み記入欄 0 5 2 - 2 2 2 - 3 8 5 1 まで**

氏 名：     ご所属等：

電話番号：                                        E-MAIL：

参加方法（いずれかに○）                  会場参加    WEB参加

連絡事項：

- ・ WEB参加の場合は、前日までにメールアドレスへ参加用 URL をご案内します。
- ・ 参加用 URL が届かない場合、上記お問合せ先までご連絡ください。
- ・ ご記入いただいた個人情報は当説明会でのみ使用し、第三者に提供することはありません。

# 不当労働行為審査制度のご案内

労働委員会では、労働組合法に基づき、不当労働行為の審査を行っています。

## ■ 不当労働行為とは

労働組合法では、使用者（会社）の次のような行為を禁止しています。

- ・ 労働組合の組合員であることや、正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。

## ■ 不当労働行為の審査の方法

労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときには、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。

審査は、主張書面や証拠書面の提出、証人への尋問など、裁判の手続きに準じた形で行っています。

なお、命令を発するまでは和解による解決も可能であり、労使双方から希望があれば、労働委員会が和解のお手伝いをします。

## ■ 代表的な事例

X労働組合から、Y社が団体交渉に応じないとして、不当労働行為の救済申立てがありました。審査の中で両当事者の主張の整理を進めたところ、X・Y間に存する団体交渉ルールについての両者の解釈の違いが明らかになってきました。

そこで、審査委員を中心に団体交渉ルールの改正案を作成し、労働者側参与委員及び使用者側参与委員が調整役として、両者の意見のすりあわせを行いました。

最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終結しました。

## 不当労働行為審査の流れ

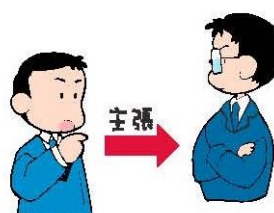
### ① 救済申立て



申立て

申立ては、労働組合または労働者からできます。 **ご利用は無料です！**

### ② 審査（調査・審問）



主張

労働委員会が、当事者の主張の整理、証人調べなどを行います。

### ③ 命令



不当労働行為が認められると救済命令が、認められないと棄却命令が出されます。



# 令和4年度 墜落災害防止強調月間

夏季：7月1日から31日まで  
冬季：12月1日から31日まで

墜落による死傷災害は、他の労働災害に比べ被災による重篤度が高くなっております。三重労働局・各労働基準監督署では、7月と12月を「墜落災害防止強調月間」として、墜落災害防止の取組を推進しています。このチェックリストを活用して、作業場所の墜落によるリスクの低減を図りましょう。

## 1 足場、屋根等からの墜落・転落災害を防止しましょう。

足場からの墜落災害は、墜落防止措置の不備、労働者の不安全行動や無理な姿勢による作業、床材や手すり等の緊結不備により発生しています。

足場には、法令に基づき、手すり、中さん等を設置してください。  
足場には、「より安全な措置」に基づき、上さんや幅木などを設置してください。  
作業床の端、開口部には、囲い、手すり、覆い等を設置してください。  
フルハーネス型安全帯等の高さに応じた墜落制止用器具を使用してください。  
必要に応じて、墜落制止用器具を使用するための親綱を設置してください。  
床材、手すりなどの点検、補修を行ってください。  
作業手順を周知してください。  
新規入場者教育など必要な安全衛生教育を行ってください。

がない項目についても、現場の状況等に応じて措置を講じてください。は未実施の場合、法令に抵触することがあります。

## 2 はしご、脚立や階段からの墜落・転落災害を防止してください。

はしご、脚立や階段における災害は、移動中の足の滑り・踏み外しにより発生しています。その他、はしご脚部の滑り、脚立上においてバランスを崩すことによる災害も発生しています。過去の災害事例を見ますと死亡災害も発生しています。

はしごや脚立の使用の前に、床面の広いローリングタワー（移動式足場）や作業台などの使用を検討しましょう。

移動中、足元の確認を徹底させ、踏み外しを防止してください。  
はしごの上部・下部の固定状況を確認してください。  
(固定できない場合は、他の人がはしごを支えてください。)  
はしごの上端を上端床から60cm以上突出させてください。  
はしごの立て掛け角度を75度程度確保してください。  
はしご、脚立から身体を乗り出さないように作業をしてください。  
はしご、脚立の昇降時に手に荷物を持たずに昇降してください。  
脚立の天板に乗って作業をしないでください。

がない項目についても、現場の状況等に応じて措置を講じてください。は未実施の場合、法令に抵触することがあります。





### 3 荷役作業時における墜落・転落災害を防止しましょう。

荷役作業の災害は、荷台作業中の足の滑り、つまづき、体勢を崩すことや、降車時のステップの踏み外し等により発生しています。その他、荷の固定中に固定具が外れた反動で転落する災害も発生しています。

雨天時等滑りやすい状態で作業を行う場合には耐滑性の靴を使用してください。作業を行う前に作業場所や周辺の床・地面の凹凸などの確認、整理整頓を行ってください。

トラックの荷台や荷の上での作業及び移動はできるだけ避け、地上での作業や地上を移動することを検討してください。

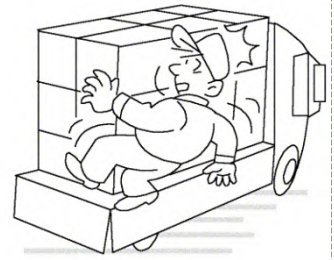
やむを得ず荷台や荷の上で作業をする際は、荷台端部付近で背を荷台外側に向けないようにし、後ずさりしないようにしてください。

2 m以上の高所作業では安全な作業床を設置してください。  
(作業床の設置が困難な時は安全ネットの設置又は安全帯を使用してください。)

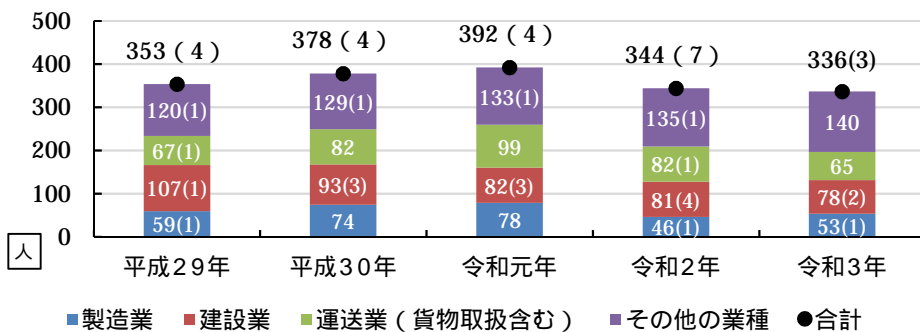
床面と荷台との昇降について安全に昇降できる設備を設置してください。

墜落時保護用のヘルメットを着用してください。

☑がない項目についても、現場の状況等に応じて措置を講じてください。は未実施の場合、法令に抵触することがあります。



墜落災害発生状況の推移（休業4日以上死傷者数）



令和4年1月2日より、旧規格の墜落制止用器具（いわゆる安全帯と呼ばれるもの）の使用が禁止されましたのでご注意ください。



#### 墜落による死亡災害の発生状況

発生月	業種	被災者の職種・年齢	災害発生状況
令和4年4月	無機・有機化学工業製品製造業	作業員・20代	被災者は、反応器の内部を縄梯子で上っていたところ、約10メートルの高さから墜落した。
令和4年2月	木造家屋建築工事	大工・50代	被災者は、新築の建築工事現場において、石膏ボードを張っていたところ、約4メートルの高さから墜落した。
令和3年2月	その他の建設業	作業員・50代	被災者は、工場屋根上で修理作業をしていたところ、屋根スレートを踏み抜き、約7メートルの高さから墜落した。
令和3年2月	紙加工品製造業	作業員・60代	被災者は、テント倉庫において、フォークリフトの爪に刺したパレット上でテントの捲れを直していたところ、約3メートルの高さから墜落した。
令和2年11月	その他の建設業	作業員・50代	被災者は、トラックのキャビン上において、屋根材の荷上げ作業をしていたところ、約2メートルの高さから墜落した。
令和2年10月	その他の土木工事業	型枠大工・60代	被災者は、倉庫2階で床上操作式クレーンを用いていたところ、2階床面の開口部から約4メートル下の1階床面に墜落した。
令和2年9月	機械修理業	点検工・50代	被災者は、ラッチアームバケット上で点検作業をしていたところ、約6メートルの高さから墜落した。
令和2年8月	産業廃棄物処理業	作業員・60代	被災者は、破砕機の横に設置した足場上において、木製板を破砕機に投入していたところ、約4メートルの高さから破砕機の中に転落した。
令和2年8月	一般貨物自動車運送業	運転手・60代	被災者は、粉粒体運搬車のタンク上部において、飼料を投入していたところ、約3メートルの高さから墜落した。

# 令和4年度 年末年始無災害運動実施要領

## 1 趣旨

年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取り組み促進を図る趣旨で、昭和46年から厚生労働省の後援のもと中央労働災害防止協会が主唱する運動で、本年度で52回目を迎える。

令和3年の労働災害による死亡者数は867人と4年ぶりに増加し、死傷者数は149,918人と平成10年以降で最多となった。死傷者数をみると、高齢労働者による労働災害が依然として増加傾向にあり、業種別では特に、社会福祉施設や製造業では前年より大幅な増加が見られた。事故の型別では、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除くと、「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」で大きく増加した。

また、本年上半年期(1～6月)の労働災害の状況を見ても、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業で死傷者数が増加した。特に小売業、保健衛生業(社会福祉施設含む)、警備業等を含む第三次産業は昨年同時期より59.8%増となっている。事故の型別では「転倒」、「動作の反動・無理な動作」、「その他(主として感染症によるもの)」が目立つ。誰もが安心して安全に働ける職場環境づくりや、転倒・腰痛災害予防のために若年期から身体機能の維持向上のための取り組みが重要である。

令和4年においては、労働安全衛生法施行令の改正により、職長等教育の対象外であった、食品製造業(うまみ調味料製造業および動物油脂製造業は従来から対象)、新聞業、出版業、製本業および印刷物加工業が追加され、令和5年4月より新たな職長となった者に対する教育が義務化されることとなった。職長は安全の要と言われる重要な立場にあることから、義務化を契機に安全衛生活動のより一層の活発化につなげたい。

労働衛生の分野では、化学物質による労働災害防止のための新たな規制が導入され、リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理が強化される。具体的には、代替物等の使用等によりリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすること(令和5年4月1日以降)、リスクアセスメント対象物を製造・取り扱う事業場ごとに化学物質管理者を選任すること(令和6年4月1日)、衛生委員会の付議事項を追加すること(令和5年4月1日以降)等、改正を踏まえた対応が求められる。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止と社会経済活動の両立が求められる中で迎える年末年始は、慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の作業が多くなるほか、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。各事業場においては、非正常作業における安全確認の徹底、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、安全衛生保護具の点検の実施、感染症予防を含めた労働者の健康状態の確認などに全員で取り組むことが一層重要となる。

皆で力を合わせて無事に一年を締めくくり、明るい新年を迎えられるよう、安全・健康への思いを新たに、本年度の年末年始無災害運動を展開することとする。

## 2 実施期間

令和4年12月1日から令和5年1月15日までとする。

## 3 運動標語

「待ってます 元気なあなた 明るく迎える年末年始」

## 4 主唱者

中央労働災害防止協会

## 5 後援

厚生労働省

## 6 実施者

各事業場

## 7 主唱者の実施事項

- 1 機関誌、ホームページ等を通じての広報
- 2 報道機関等を通じての周知
- 3 リーフレット等の制作および配布
- 4 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布・配信

## 8 事業場の実施事項

- 1 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- 2 リスクアセスメントおよび労働安全衛生マネジメントシステムの導入・定着
- 3 K Y (危険予知) 活動を活用した非正常作業における労働災害防止対策の徹底
- 4 安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新
- 5 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- 6 金属アーク溶接等作業における健康障害防止措置の実施
- 7 転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底
- 8 火気の点検、確認など火気管理の徹底
- 9 交通労働災害防止対策の推進
- 10 安全衛生パトロールの実施
- 11 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- 12 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底
- 13 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
- 14 過重労働をしない・させない職場環境づくり
- 15 高齢労働者を含めた身体機能の維持向上のための健康づくり、健康的な生活習慣(睡眠、食事、運動等)に関する健康指導などの実施
- 16 新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症拡大防止対策の徹底
- 17 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進
- 18 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進
- 19 安全衛生旗の掲揚および年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示
- 20 その他安全衛生意識高揚のための活動の実施



# 年末年始 無災害運動

令和4年度  
年末年始無災害運動標語

待ってます  
元気なあなた  
明るく迎える年末年始



2022 2023  
12/1 ▶ 1/15

無料 最新の安全衛生情報を配信! 中災防メルマガ会員募集中  
詳しくは

賛助会員募集中!  
研修会割引、定期刊行物・週間見本品の送付、専用サイトの利用

全ての働く人々に安全・健康を ~Safe Work, Safe Life~  
JISHA 中災防

中央労働災害防止協会 (中災防) ※お問い合わせは総務部 広報課  
〒108-0014 東京都港区芝5-35-2 【TEL】 03-3452-6449 【E-mail】 koho@jisha.or.jp  
【ホームページ】 https://www.jisha.or.jp/



# 年末年始の災害防止を徹底しよう!

年末年始は慌ただしく、生活のリズムも変わりやすい時期です。安全で健康に一年を締めくくり、新たな年をスタートできるよう安全衛生活動のポイントを紹介します。

## 非定常作業時の災害を防ぐ!

大掃除などで一斉に設備を停止した上で点検や修理を行う「非定常作業」では、「はさまれ・巻き込まれ」などの災害に特に注意が必要です。

### 事前準備

作業計画書の作成、作業の手順・方法の決定などを協力会社や安全衛生担当部門ら関係者が事前に行った上で、リスクアセスメントも実施して調整しましょう。

### 作業開始前ミーティング

作業の進め方、合図の方法、禁止事項などを確認し、リスク情報を共有しましょう。新型コロナウイルス等への感染防止対策や必要な保護具の着用の確認も忘れずに。



1 起動スイッチ等に施錠。複数人で作業する際は各作業者が自分のキーを持つ(ロックアウト)。

2 暗い場所は補助照明などで適正な照度を保つ。

3 動力を遮断し(電源を切り)、機械設備を完全に停止させ、操作盤等の近くに「点検中のため操作禁止」などの表示をする。

4 チェックリストなどを使って漏れなく点検。指差し呼称で手順や安全の状態を確認する。

**作業中に不測の事態が生じたら、作業を中断して作業指揮者に報告**

**合図は大きな声でハッキリと決められた方法で**

### 作業が終了したら...

・無効にした安全装置、取り外した安全カバーなどをもとに戻して、作業場を整理・整頓。  
・ヒヤリ・ハット情報などがあれば、作業指揮者に報告。

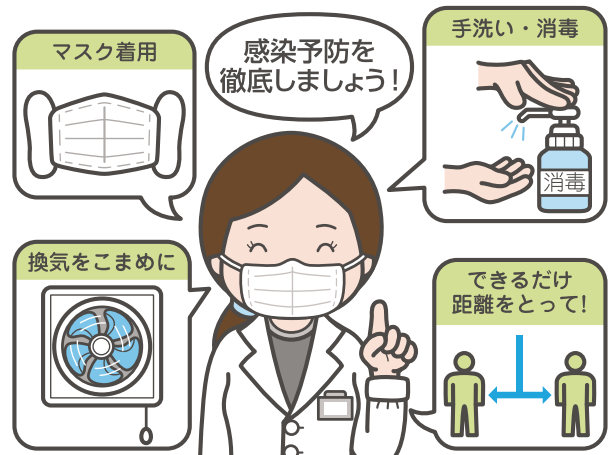
## 脚立作業のポイント



- 1 天板の上に乗らない。脚立にまたがらない。  
・保護帽や保護手袋を着用する。
- 2 踏さん上で作業する際は、足を軽く開き、脚や膝を軽く天板に当てて体制を安定させる。つま先立ちは危険!
- 3 周囲に「作業中」などの注意喚起の表示をする。
- 4 脚立は原則として2m未満のものを使う。
- 5 脚部に滑り止めの付いた脚立を使用し、開き止め金具を確実にロックする。

## 感染症予防対策の徹底

新型コロナウイルス感染症拡大防止のためのチェックリストなどを活用し、3密(密閉空間・密集場所・密接場面)を避けながら、効率的に作業を進めることが大切です。



## 物の置き方・持ち方・運び方に注意!

年末年始の作業中は、動かす物も増えます。転倒、激突などの災害につながる不安全な行動をとっていないか、通路の安全が確保されているかなどを確認しましょう。



### チェックしてみよう! 例えば...

- 通路や出入り口、階段などに物を放置していないか
- 床、通路などの水、油、粉類はその都度取り除いているか
- 安全に移動できるように、十分な明るさ(照度)が確保されているか
- 台車などは、荷が崩れたりしないよう安全に使用しているか
- 階段の滑り止めは外れていないか
- 段差のある箇所や滑りやすい場所に、注意を促すステッカー(標識)を掲示しているか
- 作業靴の底がすり減って滑りやすい状態になっていないか
- 転倒などを予防するための教育を行っているか

## 冬季の安全運転

交通事故は年の後半に多くなる傾向にあり、特に12月に多発しています。一人ひとりが安全運転を心がけるとともに、毎日のミーティングなどでも繰り返し注意喚起しましょう。

### ■出発前の準備

・目的地方面の交通情報や降雪など気象情報を収集。  
・タイヤの摩耗状態、燃料の補給、タイヤチェーンの使い方などを事前に確認。冬タイヤでも走行困難になることがあるため、タイヤチェーンは必ず携帯する。

### ■「急」のつく運転を避ける

・急ハンドル、急ブレーキ、急発進などは、スピンやスリップの原因になる。時間と心に余裕を持って!

### ■凍結しやすい場所に注意

・橋の上、日の当たらない道路、交差点やカーブの手前などは凍結しやすいので、あらかじめスピードを落として徐行運転する。



## 「年末年始無災害運動」関連 中災防図書・用品



ご購入はコチラ

<https://www.jisha.or.jp/order/index.php>  
TEL 03-3452-6401  
FAX 03-3452-2480



みんなで

# NOのハラスメント



ハラスメント相談窓口

## 12月は職場の ハラスメント 撲滅月間です

2022年12月7日(水)

ハラスメント対策シンポジウムをリモートで開催

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、  
二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



### パワハラ防止措置が全企業で義務化されました。

パワハラやセクハラ防止対策や相談窓口の設置など、社内での体制作りを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。NOハラスメント



# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

＼令和4年10月1日から産後パパ育休がスタート！／

## 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

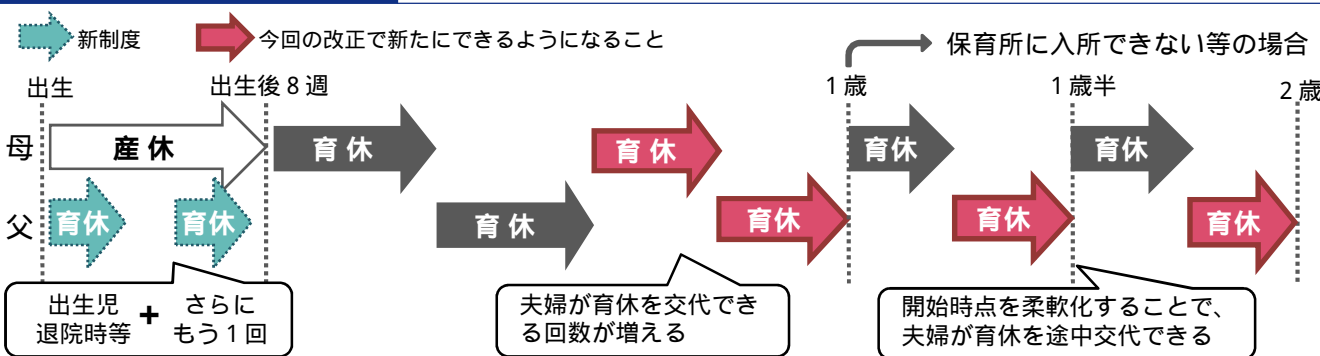
規定例は[こちら](#)



対象期間 / 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる 詳細は「事業主向け説明資料」3-3 <sup>1</sup> を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり 詳細は「事業主向け説明資料」3-3 <sup>1</sup> を参照）

## 育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



## 中小企業向け支援をご活用ください！

### ハローワークにおける求人者支援員による支援など



ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork)



### 両立支援等助成金（令和4年度）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000927607.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。



#### 出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得させた中小事業主等に支給（代替要員に関する加算措置もあります）。

#### 育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保した場合の支援もあります。

### 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



### イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

改正育児・介護休業法を踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



# 令和4年4月1日から義務化されている事項

1：事業主向け説明資料  
は[こちら](#)



## ▶ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

<b>何を？</b>	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 育児休業・産後パパ育休に関する <b>研修の実施</b> 育児休業・産後パパ育休に関する <b>相談体制の整備</b> （相談窓口や相談対応者の設置） 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得 <b>事例の収集・提供</b> 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する <b>方針の周知</b>
<b>具体的には？</b>	①「 <b>研修</b> 」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも <b>管理職</b> は、研修を受けたことがある状態にしてください。 「 <b>相談体制の整備</b> 」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、 <b>実質的な対応が可能な窓口</b> を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 「 <b>自社の育休取得事例の提供</b> 」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、 <b>労働者が閲覧できるようにしてください</b> 。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、 <b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b> 。 「 <b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b> 」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

## ▶ 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形の周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

<b>誰に？</b>	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
<b>何を？</b>	①～④ <b>全てを行ってください</b> 。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 育児休業・産後パパ育休に関する <b>制度</b> （制度の内容など） 育児休業・産後パパ育休の <b>申出先</b> （例：「人事課」、「総務課」など） 育児休業給付に関する <b>こと</b> （例：制度の内容など） 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき <b>社会保険料の取扱い</b>
<b>いつ？</b>	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合 出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照 <sup>1</sup>
<b>どうやって？</b>	面談（オンライン可） 書面交付 FAX 電子メール等のいずれか（ は労働者が希望した場合に限る ）

## ▶ 就業規則の変更が必要です！

規定例は[こちら](#)



有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

### 具体例（改正前の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にとっては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

育児休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

介護休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



R4.9作成

# 女性活躍推進法に基づく「情報公表」に 「男女の賃金の差異」が追加されました

「女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表が、常時雇用する労働者101人以上の企業に義務づけられています（100人以下は努力義務）。情報公表は、年1回以上更新が必要です。

今年7月8日の施行に伴い、301人以上の企業を対象に、「男女の賃金の差異」の状況把握・情報公表が義務付けられました。初回「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。

企業規模	女性活躍推進法の情報公表項目
301人以上	A、B、Cの3項目の情報を公表 <ul style="list-style-type: none"> <li>●「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する実績 (A) 8項目から1項目選択 + (B) 男女の賃金の差異 (必須) <b>新規</b></li> <li>●「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する実績 (C) 7項目から1項目選択</li> </ul>
101人以上300人以下	上記の計16項目から任意の1項目以上
100人以下	努力義務

## 各区分の情報公表項目

### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 (A)以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + (B)⑨の項目 (必須)

<ul style="list-style-type: none"> <li>①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>②男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>④係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>⑤管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>⑥役員に占める女性の割合</li> <li>⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<b>新規</b> <b>⑨男女の賃金の差異 (必須)</b>
--	------------------------------------

### 「職業生活と家庭生活との両立」 (C)以下の7項目から1項目選択※従来どおり

<ul style="list-style-type: none"> <li>①男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>③男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>④労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>⑤労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>⑥有給休暇取得率</li> <li>⑦有給休暇取得率(区)</li> </ul>
---

- ・(区)は雇用管理区分ごとに、(派)は派遣労働者を含めて、公表を行う必要があります。
- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。また、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

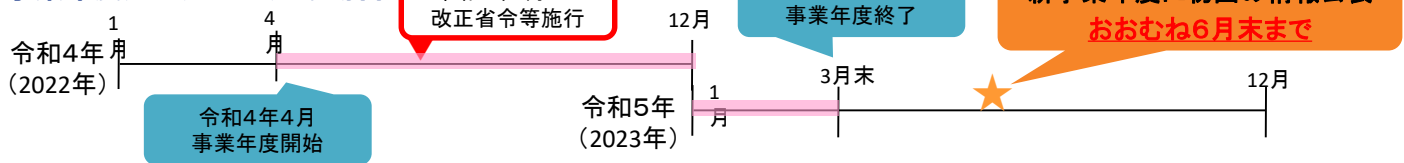
## 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期	ZZ.Z%

### 付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。
- ※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
- ※計算の前提とした重要事項を付記(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

## 事業年度が4月～3月の場合



▶ 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は厚生労働省ウェブサイト(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。  
URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



◀ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。  
URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

# 労働者派遣・請負を 適正に行うための研修会

派遣労働者の同一労働同一賃金をはじめとする、派遣先が行わなければならない手続きについての研修会です。また、労働者派遣事業と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働時間管理等に関して、雇用主、派遣先、注文主が負うべき責任が異なります。このため、労働者派遣事業か請負かの区分を明確にする必要がありますのでこの点についても解説します。

日時

令和5年2月2日(木)・3日(金)

各日 第1回 10:00~11:30・第2回 14:00~15:30

定員

各回先着50名

申込

裏面参加申込書を記入の上メールに添付またはTELにてお申込み下さい。  
三重労働局HPからもダウンロードできます。  
詳しくは下のQRコードからアクセス下さい。

場所

津公共職業安定所2階会議室

津市島崎町327-1

(近鉄・JR津駅より徒歩15分)

※公共交通機関でのご来所をお願いいたします。



※新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、参加人数を事業所ごと2名までとさせていただきます。

※検温、アルコール消毒、マスク着用にご協力ください。※中止、開催方法の変更は三重労働局HPにてご案内します。

主催：三重労働局職業安定部職業安定課需給調整事業室

TEL:059-226-2165 Mail:jukyu-mie@mhlw.go.jp

所在地：三重県津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎2階





休暇をとって、  
いつもと違う冬を探しに行こう。

Refresh!  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

## 新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



年休取得促進  
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

### 働き方の新しいスタイル



テレワークや  
ローテーション勤務



時差通勤で  
ゆったりと



オフィスは  
ひろびろと



会議は  
オンライン



対面での打合せは  
換気とマスク



# 新しい 働き方・休み方を 実践するために 年次有給休暇を 上手に 活用しましょう。



年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

## 1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

## 2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例(個人別付与方式の場合)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。  
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇

## 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

### 〈労使協定で定める事項〉

#### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

#### ② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

#### ③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

#### ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

**労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。**

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。





独立行政法人

# 労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」と「各地域産業保健センター」ご利用のお知らせ



## ○働く人の健康管理のための公的な機関です

三重産業保健総合支援センターでは、各地域産業保健センターとともに、産業保健に携わる産業医、保健師、衛生管理者はじめ事業主や人事労務担当者の方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの各種支援を行っています。皆様のご利用をお待ちしております。

## ○提供するサービスは全て無料です



## 三重産業保健総合支援センター（三重さんぽセンター）【産業保健スタッフ向けサービス】

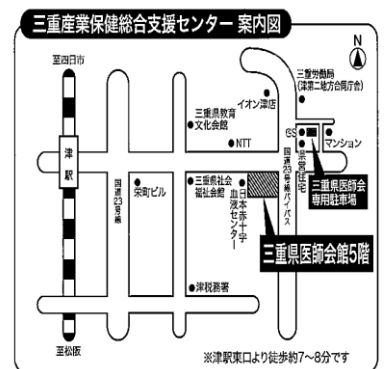
●事業場における産業保健活動に役立つ様々な研修を計画し、事業場等の産業保健スタッフに対する**産業保健研修会**（「産業医向け【単位取得】」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け【単位取得無し】」）行っております。

どちらの研修会も職種等に関係なく皆様に受講していただけます。また、**オンライン研修会**（zoom 使用）も実施しています。

●事業者団体等が主催する会員向け研修会等で労働衛生に関する講演（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等）について**講師派遣**を行います。

●利用者の皆様に産業保健に関する新たな情報をお手元にお届けするため、毎月1回「**三重産保メルマガ**」を配信しています。内容は、産業保健に関する最新情報、研修会やイベント案内、労働行政からのお知らせの他、産業保健研修会参加の特典もありますので是非ご登録を!!。

●上記事業を含め、その他各種事業等について、当センターホームページ <https://www.mies.johas.go.jp> により提供しています。研修会、産業保健相談・支援等の申込みや関係行政機関等からの情報提供も行っています。



津市桜橋二丁目 191 番 4

☎059-213-0711

## 各地域産業保健センター（各地さんぽ）【小規模事業場向けサービス】

●労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた、健康診断結果の有所見者に対する医師からの意見聴取、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導のほか、**こころとからだの健康管理**に関わる相談や事業場個別訪問による産業保健サービス等を実施しています。

●ご利用には事前の申込みが必要です。また、利用回数には制限がありますので、詳細は事業場所在地の各地さんぽコーディネーターへお問合せください。

### 【桑名地さんぽ】

桑名市東方尾弓田 3038  
桑名医師会  
健康福祉センター内  
☎0594-25-3481  
開設日：毎週火・水・木

### 【四日市地さんぽ】

四日市市西新地 14-20  
四日市医師会館内  
☎080-9370-2042  
開設日：毎週火・水・木

### 【鈴鹿亀山地さんぽ】

鈴鹿市西条 5-118-4  
鈴鹿市医師会館内  
☎059-384-0230  
開設日：毎週火・水・金

### 【津地さんぽ】

津市島崎町 97-1  
津地区医師会館内  
☎059-227-5252  
開設日：毎週月・水・金

### 【松阪地さんぽ】

松阪市白粉町 363  
松阪地区医師会館内  
☎0598-21-3308  
開設日：毎週火・木・金

### 【伊勢地さんぽ】

伊勢市勢田町 613-12  
伊勢地区医師会館内  
☎0596-26-1020  
開設日：毎週火・木・金

### 【伊賀地さんぽ】

伊賀市四十九町 1929-42  
伊賀医師会館内  
☎0595-24-3613  
開設日：毎週月・火・水

### 【東紀州地さんぽ】

熊野市井戸町 750-1  
熊野市社会福祉センター内  
☎0597-89-6039  
開設日：毎週火・水・金